

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Motivasi adalah proses kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi untuk mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu (Robbins ,2007: 129).

Samsudin memberikan pengertian motivasi sebagai proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi juga dapat diartikan sebagai dorongan (*driving force*) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan memperahankan kehidupan. Persaingan kerja yang sangatlah berat membuat masing-masing karyawan harus mempunyai motivasi tersendiri agar supaya setiap karyawan bekerja secara optimal dan sesuai yang diinginkan perusahaan. Jika seseorang mempunyai sebuah motivasi yang kuat maka akan menimbulkan dampak positif pada dirinya untuk menjadi lebih baik dalam bekerja, bahkan akan menimbulkan persaingan yang positif antar karyawan sehingga mempunyai nilai lebih dimata perusahaan (Samsudin, 2007 : 281) .

Oleh karena itu motivasi kerja sangatlah penting adanya karena orang yang memiliki motivasi dalam bekerja bisaanya memiliki komitmen

tinggi pada pekerjaannya, sehingga menghasilkan hasil kinerja yang maksimal. Bisaanya orang yang memiliki motivasi dalam bekerja akan menimbulkan karakter-karakter yang positif. McClelland (Mangkunegara, 2005:68) mengemukakan 6 (enam) karakteristik orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi, yaitu : (1) Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi, (2) Berani mengambil dan memikul resiko, (3) Memiliki tujuan realistik, (4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan, (5) Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam semua kegiatan yang dilakukan, dan (6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Dampak dari sebuah motivasi kerja adalah akan menimbulkan : persaingan, partisipasi dan kebanggaan (Veithzal, 2004: 470), yang mana pada umumnya setiap seseorang senang bersaing secara sehat, fair dan jujur. Sifat dasar ini yang dimanfaatkan oleh pemimpin untuk merangsang atau memotivasi karyawanya menuju persaingan yang sehat dalam menjalankan tugasnya. Pemberian hadiah, bonus dan penghargaan lainnya merupakan sebuah motivasi positif yang bisa dilakukan.

Terdapat beberapa bentuk teori kebutuhan, salah satunya adalah teori kebutuhan dari Abraham Maslow, Maslow mengemukakan bahwa manusia termotivasi oleh banyak kebutuhan bahwa kebutuhan-kebutuhan ini ada dalam susunan hirarkies. Maslow mengidentifikasikan lima tipe umum kebutuhan-kebutuhan yang memotivasi dalam susunan

yang meningkat: 1. Kebutuhan fisiologis, 2. Kebutuhan rasa aman, 3. Kebutuhan social, 4. Kebutuhan penghargaan, 5. Kebutuhan aktualisasi diri . Yang mana maslow memisahkan menjadi 2 yaitu : kebutuhan tingkat tinggi (keamanan , social dan aktualisasi diri) yang mana cocok diterapkan di lembaga organisasional, dan kebutuhan tingkat rendah (fisiologis dan keamanan) (Sani, 2010: 89) .

Selain teori kebutuhan diatas, juga terdapat teori kebutuhan dari Mc Clelland, yang mana Mc Clelland menyebutkan ada 3 motivasi yang paling menentukan tingkah laku manusia, terutama berhubungan dengan situasi pegawai serta gaya hidup, yaitu : 1. *Achievement motivation*, 2. *Affiliation motivation*, 3. *Power motivation*. (Ambar dan Rosyidah, 2003:194)

Dalam pandangan islam, kebutuhan manusia bukan hanya lima factor sebagaimana teori maslow, tetapi ada kebutuhan spiritual yang tidak dapat ditinggalkan, yaitu kebutuhan untuk ibadah ritual dan ibadah social. Seseorang bekerja karena termotivasi agar dapat beribadah ritual secara sempurna, bahkan melaksanakan rukun islam yang kelima, yaitu ibadah haji. Bukhori meriwayatkan, bahwa nabi Muhammad SAW ditanya : “amal ibadah apa yang paling mulia?” ia menjawab:” iman pada allah dan rasulnya.”kemudian apa lagi?” ia menjawab:”jihad fisabilillah”.kemudian ditanya lagi:” kemudian apa?” ia menjawab:” haji yang mabrur” (Diana, 2008 :199).

Selain motivasi pencapaian kesempurnaan ibadah ritual seseorang bekerja karena termotivasi agar dapat melaksanakan ibadah social, yaitu zakat, infaq, sedekah, hibah, dan juga wakaf. Yang semula seseorang menjadi *yadu as sulfa* yakni tangan dibawah termotivasi untuk lebih produktif agar dapat menjadi *yadu al 'ulya* yakni tangan diatas yang semula menjadi mustahiq termotivasi untuk menjadi muzakki. Seseorang yang bekerja hanya untuk mencukupi dirinya sendiri, ia akan termotivasi agar dapat mencukupi istri, anak dan keluarga, serta dapat mengangkat karyawan dan dapat menggajinya. Karena memberikan nafkah kepada mereka akan dihitung pahala sekalipun itu merupakan kewajiban (Diana, 2008 :199).

Dari hasil paparan diatas maka Motivasi Kerja karyawan sangat diperlukan dalam dunia kerja, guna memacu semangat dalam bekerja. Bisaanya seseorang bekerja karena dilandasi oleh berbagai macam hal, misalnya ingin mendapatkan uang, ingin mengaplikasikan ilmu, ingin mencari kesibukan dan lain sebagainya. Tapi kebanyakan seseorang termotivasi kerja karena adanya sebuah tuntutan, misalnya untuk memenuhi kebutuhan, untuk mendapatkan yang dia inginkan, atau bahkan untuk hanya bersenang-senang.

MTS Mamba'us Sholihin adalah sebuah lembaga pendidikan swasta yang mana seperti lembaga pendidikan pada umumnya memiliki staff pengajar dan karyawan. Dan layaknya sebuah lembaga pendidikan

lainnya para staff dan karyawan diberi gaji setiap bulan. Akan tetapi yang membedakan adalah besaran gaji yang diterima. Kebanyakan lembaga pendidikan atau yang bersifat organisasional memberikan gaji setiap bulan yang mana merujuk pada besarnya UMR atau UMK. Atau walaupun masih di bawah kedua hal tersebut minimal dapat memenuhi kebutuhan hidup, mengingat mayoritas para staff dan karyawan di MTS Mamba'us Sholihin sudah berkeluarga.

Dari hasil penelitian awal yang mana bersumber pada wawancara dengan seorang guru disana yang bernama Jamhari, beliau menuturkan “*Saya bekerja disini bukan karena mencari uang dan kehidupan dunia lainnya, saya bekerja niat lillahi ta’ala, dan niat mengabdikan pada lembaga*”. (Jamhari, 01 agustus 2009)

Dari kondisi riil tersebut, terdapat sebuah fakta bahwa motivasi kerja seseorang tidak selamanya berlatar belakangkan sebuah materi, melainkan adanya faktor spiritualis yang melatarbelakangi dalam bekerja.

Dari kondisi diatas , maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang motivasi yang melekat pada karyawan dan staff pengajar di MTS Mamba'us Sholihin dalam bekerja, yang mana telah dijadikan sebagai motivasi utama melebihi motivasi yang bersifat materi.

1.2. Rumusan Masalah

Bagaimana motivasi kerja guru dan karyawan MTS Mamba'us Sholihin dalam melaksanakan tugas dan kewajibanya?

1.3. Tujuan

Untuk mengetahui motivasi kerja guru dan karyawan di MTS Mamba'us Sholihin dalam melaksanakan tugas dan kewajibanya.

1.4. Batasan Penelitian

Penelitian ini hanya dibatasi pada motivasi kerja yang menjadikan motivasi utama dalam bekerja.

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Peneliti

- a. Untuk memperluas wawasan, pengetahuan dan pengalaman peneliti untuk berfikir secara kritis dan sistematis dalam menghadapi permasalahan yang terjadi
- b. Pengaplikasian dari ilmu yang telah di peroleh peneliti selama perkuliahan.

1.5.2 Bagi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

- a. Hasil ini di harapkan dapat menambah keilmuan dan sebagai bahan masukan bagi fakultas untuk mengaveluasi sejauh mana konsep dan penerapan kepemimpinan yang di berikan mampu memenuhi tuntutan perkembangan pada saat ini.

- b. Hasil ini di harapkan dapat di jadikan tambahan literatur untuk perkembangan peneliti kedepan.

1.5.3 Bagi MTS Mamba'us Sholihin

Hasil ini di harapkan dapat menjadi bahan masukan dan evaluasi untuk terus mempertahankan keberhasilan konsep motivasi sp yang sudah di terapkan agar mampu memenuhi tuntutan perkembangan saat ini.

